Законна ли видеосъемка на рабочем месте?

Установка систем видеонаблюдения за работниками нередко приводит к возникновению трудовых споров.

Стремясь защитить свои права, работники обращаются и в суды, которые не всегда встают на их сторону в вопросах правомерности осуществления работодателем видеонаблюдения.

Тем не менее, чтобы обеспечить себе хорошие шансы на успешный исход судебного разбирательства, работодателю следует соблюсти определенные сложившиеся на практике требования к порядку введения такого рода контроля за работниками и, что немаловажно, понимать правовые последствия отказа работника от продолжения работы под видеонаблюдением.

Видеонаблюдение на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя является правомерным, если работодателем соблюдены следующие условия:

• видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей;

• работники поставлены в известность о ведении видеонаблюдения (таким образом реализовано право работника на полную и достоверную информацию об условиях труда);

• видеонаблюдение ведется открыто, в помещениях, где установлены видеокамеры, имеются соответствующие информационные таблички в зонах видимости камер.

По смыслу п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" видеозапись работника является его персональными данными, а значит, обработка таких записей должна осуществляться в соответствии с правилами, предусмотренными как законом о персональных данных, так и главой 14 ТК РФ.

Вместе с тем, осуществляя видеосъемку рабочего процесса, работодатель реализует предоставленное ему в рамках трудовых отношений право на контроль за исполнением работником своих трудовых обязанностей, а значит, в силу п. 5 ч. 1 ст. 6 закона о персональных данных обработка персональных данных в рассматриваемом случае может осуществляться без согласия работника.